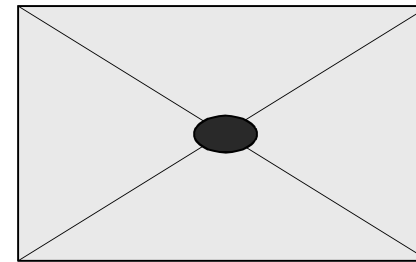


Vedení I

Castor 2015

Ája, Brusinka, Kl, Motla, Špalek

Milá Sojko.....



2

Kázeň

Kompetence:

- Umí udržet přiměřenou kázeň v oddíle.

3

Kázeň

- Co je to kázeň?
 - Kázeň je situační
 - Má sociální rozměr

Kázeň

- Co je to kázeň?
- Budování kázně
 - návyk
 - dlouhodobý proces
 - nevynucovat si svou autoritu

Kázeň

- Co je to kázeň?
- Budování kázně
- Nekázeň

Nekázeň

má autorita < motivace lidí

mé potřeby ≠ potřeby druhých

nekázeň X nedostatek autority

Příčiny?

Jak řešit nekázeň?

- Mohu posilovat svoji autoritu
- Mohu oslabit jejich motivaci tím, že jim nabídnu něco jiného
- Mohu změnit svůj postoj k tomu, že mi to vadí

Autorita

Kompetence:

- Ví, jaké jsou hlavní zdroje autority. Umí si autoritu dlouhodobě budovat.
- Umí vysvětlit, jaký vliv mají schopnosti vůdce na jeho autoritu. Uvědomuje si, které jeho vlastnosti a dovednosti mohou být zdrojem autority vůči členům oddílu.
- Ví, jaká rizika přináší autorita a moc, uvažuje nad možnými příklady zneužití moci a autority ve skautském prostředí.
- Nezneužívá své autority.
- Umí vydat příkaz (přiměřeným způsobem, tónem a hlasem), který dává minimum příležitostí pro neuposlechnutí.
- Umí rozpoznat situace, kdy je nutné použít autoritativní příkaz.

9

Co je to autorita?

- Autorita je něco, co dává větší důraz na pokyny a přispěje k tomu, aby byly splněny
- Autorita je něco, co způsobí, že ostatní udělají to, co by sami od sebe neudělali
- Efektivní nástroj k vedení lidí

Dva významy

- Osoba, kterou ostatní následují
- Vztah k danému člověku

Autorita a Moc

- vliv na druhé lidi
- velmi úzce propojené

Úkol

- *Představte si jednoho člověka, který je pro Vás autoritou...*
 - Čím ve Vás vzbuzuje úctu, obdiv, respekt?
 - Proč děláte to, co po Vás chce?
 - Je něco v čem byste ho chtěli napodobit?
 - Pokud ano, v čem?

Zdroje autority

- Kompetence
 - Znalosti, zkušenosti, schopnosti, dovednosti

Zdroje autority

- Kompetence
- Funkce
- Sociální status
- „Firemní kultura“

„Firemní kultura“

- pojem z byznysu, ale můžeme použít i ve skaut. kontextu
- soubor všech pravidel, zvyků, tradic,..., které u nás v oddíle fungují - není psaná
- vodítkem k poznání FK: “U nás je zvykem/to funguje, že/takhle...”
- firemní kultura - pomáhá, ale taky může škodit + těžko se mění

Zdroje autority

- Kompetence
 - Znalosti, zkušenosti, schopnosti, dovednosti
- Funkce
- Sociální status
- „Firemní kultura“

Co snižuje autoritu?

- Nerozhodnost
- Nečestné jednání
- Neúspěch
- Nedůslednost
- Nespravedlnost
- Nadměrná suverenita
- Nedodržení slibů
- Nevyrovnanost
- Nízké sebevědomí
- Nadřazenost
- Nejistota
- Nepřiznávání si chyb
- Manipulativní chování

Spotřebovávání autority

Co může způsobit autorita?

- „moc a sláva“ mi stoupne do hlavy
- neuznávám chyby a mám na vše odpověď
- nepřijímám ZV
- všechno vím a znám
- neumím jednat s lidmi

Autorita rádce

- *Jak může vedoucí podpořit budování autority u svých rádců?*

Autoritu rádce

- **Podporuje:**

Zažít úspěch

Před družinou neměnit jeho rozhodnutí

Podíl na rozhodování: účast na radách vedení

Rádce připravuje a vede část programu

Akce jen pro rádce

Funkce: např.: denní rádce

Privilegia: místo na nástupu, pozdější večerka

- S rádci o autoritě mluvit

Zneužívání autority

- Nevědomé zneužití autority

Zneužívání autority

- **Zneužíváním autority ji automaticky „hned“ neztrácíme!!!**

- **Jsme neustálým příkladem!!!**

Jedná se o zneužití autority?

- „Vedoucí si nechává mýt ešus“

Jedná se o zneužití autority?

- „20-letý vedoucí a 16-letá rádkyně, to je OK!“

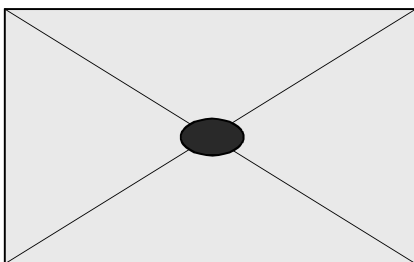
Jedná se o zneužití autority?

- „Tresty se týkají jen dětí (ne roverů a vedoucích)“

Shrnutí

- Kázeň a nekázeň
- Autorita
- Zdroje autority
- Jak lze autoritu ztratit?
- Co může způsobit autorita?
- Rádci a autorita
- Zneužívání autority

Milá Sojko.....



29

Motivace

Kompetence:

- Umí motivovat své spolupracovníky a členy oddílové rady k práci pro oddíl.

30

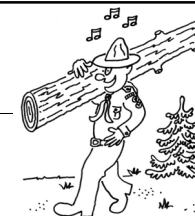
Jak motivovat lidi?

- Nejčastější otázka z personalistiky a vedení lidí

31

Máme ty správné lidi?

- Lidi, kteří umí **tuto práci ??**
- Lidi, kteří chtějí **tuto práci ??**



32

Není pravda, že lidé nemají motivaci

- Každý má motivaci – k něčemu
- „Nemotivovaný“ člověk je člověk, jehož motivace se neshoduje s tím, co chce jeho šéf

33

Jak motivovat lidi?

- Nejčastější otázka z personalistiky a vedení lidí

34

Moje odpověď:

- Nikoho nemotivujte.
- Motivovat někoho je totéž jako manipulovat s ním. Opravdu to potřebuje? Je snad nesvéprávný?
- Jestliže máte pocit, že jako šéf musíte někoho motivovat, už se někde stala chyba.
- Snažte se porozumět přirozené motivaci lidí a vyjděte jí vstříc.
- A moc dobře si hlídejte, abyste lidi **nedemotivovali**.

35

Motivace

- Nikoho nemotivujte.
- Motivovat někoho je totéž jako manipulovat s ním. Opravdu to potřebuje? Je snad nesvéprávný?
- Jestliže máte pocit, že jako šéf musíte někoho motivovat, už se někde stala chyba.
- **Snažte se porozumět přirozené motivaci lidí a vyjděte jí vstříc.**
- A moc dobře si hlídejte, abyste lidi nedemotivovali.

36

Maslowova pyramida:



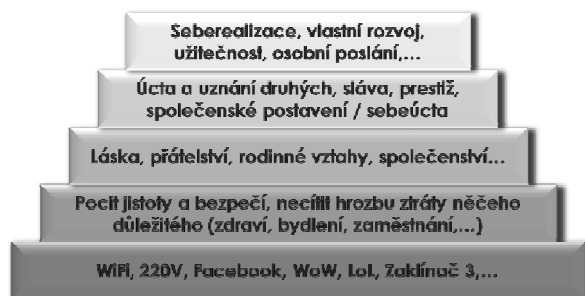
37

Maslowova teorie (1943)

- Člověk pořád něco chce
- Má potřeby, které chce uspokojit
- Motivují **neuspokojené** potřeby
- Člověk vždy uspokojuje potřeby v určitém „patře pyramidy“:
 - Nejnižší, kde není spokojen
 - Až je uspokojí, „postoupí o patro výše“

38

Maslowova pyramida:



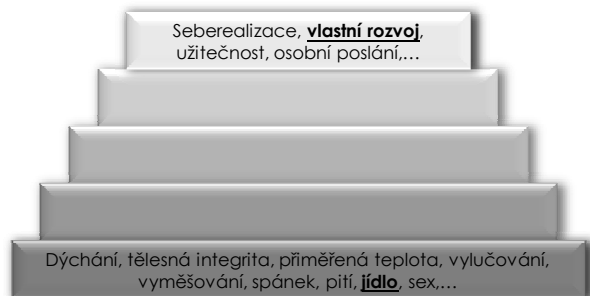
39

Maslowova teorie v praxi?

- „Sakra nemelte sebou a poslouchajte, co vám tu vykládám!“
„Když my už máme hlad.“
„Hlad ?! Já vám tady vykládám o vedení lidí a vy máte hlad?“
- Tělesné potřeby nepřekecáš...

40

Tělesné potřeby nepřekecáš:



41

Maslowova teorie v praxi?

- „Nechal jsem je celé dopoledne cachtat v rybníce a blbnout – a odpoledne místo aby byli vděční a vrhli se na to dřevo, tak se flákali.“
- Motivují **neuspokojené** potřeby
- Odměna ani trest nemotivují – pouze vidina odměny nebo trestu.

42

McGregor – teorie X

- Jsou líní
- K práci musí být donuceni systémem odměn a trestů
- Musí být kontrolováni a pečlivě sledováni
- Vyhýbají se odpovědnosti a raději se nechají řídit



43

McGregor X:

- Využívat existujících potřeb a skrz ně lidi manipulovat nebo vytvářet nové ve spodnějších patrech pyramidy



44

McGregor – teorie Y:

- Pro lidi je práce stejně přirozená jako zábava nebo odpočinek
- Lidé rádi přijímají samostatnost a odpovědnost
- Lidé se umí rozhodovat samostatně



Dosáhnout něčeho

Sebeaktualizace

Odstranit nedostatky

Respekt

Vztahy

Bezpečí

Tělesné potřeby

46

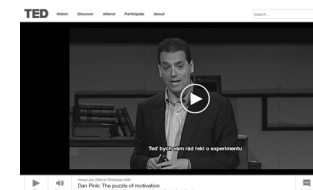
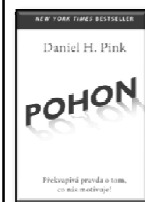
Maslow ve světle teorie Y

- Pomoc naplnit potřeby ve všech čtyřech spodních patrech – navodit situaci, kdy:
 - Nehrozí bezprostřední ohrožení a základní potřeby jsou uspokojené (základní komfort)
 - Cítí se součástí skupiny
 - Cítí respekt druhých



Daniel H. Pink – Vnitřní motivace I

- Přirozenou touhou člověka je naplňovat tři zásadní potřeby:
 - Potřeba autonomie
 - Potřeba mistrovství
 - Potřeba smyslu



Družina Vyder staví pagodu

- Postavte na večerní oheň pagodu. A snažte se s tím neflákat celý den, jak je vaším dobrým zvykem. Hele, když to stihnete rychle, můžete se pak jít vykoupat s ostatními. Čím dřív to budete mít z krku, tím dřív můžete být ve vodě. Ale udělejte to pořádně. Jestli uděláte takového chcípáčka, jako minule Bobři, tak máte zítra službu v kuchyni místo etapovky.

Bratr vůdce Motivátor

49

Družina Vyder staví pagodu

- Postavte na večerní oheň pagodu. A snažte se s tím neflákat celý den, jak je vaším dobrým zvykem. Hele, když to stihnete rychle, můžete se pak jít vykoupat s ostatními. Čím dřív to budete mít z krku, tím dřív můžete být ve vodě. Ale udělejte to pořádně. Jestli uděláte takového chcípáčka, jako minule Bobři, tak máte zítra službu v kuchyni místo etapovky.

Bratr vůdce Motivátor

50

Nenápadná zrada:

- Postavte na večerní oheň pagodu. A snažte se s tím neflákat celý den, jak je vaším dobrým zvykem. Hele, když to stihnete rychle, můžete se pak jít vykoupat s ostatními. Čím dřív to budete mít z krku, tím dřív můžete být ve vodě. Ale udělejte to pořádně. Jestli uděláte takového chcípáčka, jako minule Bobři, tak máte zítra službu v kuchyni místo etapovky.



Bratr vůdce Motivátor

Pozor na to:

- Kdykoliv nabízíme odměnu za práci, říkáme tím, že ta práce není nic moc.
- Když za něco vyhrožujeme trestem, říkáme tím, že to něco je asi žádoucí.
- Odměny a tresty oslabují vnitřní motivaci.
- Kdykoliv motivujeme, likvidujeme tím zároveň vnitřní motivaci a zaděláváme si na problém v budoucnu.

52

Jak motivovat lidi?

- Nejčastější otázka z personalistiky a vedení lidí

53

Motivovat či nemotivovat?

- McGregor – Teorie X:
Lidi musíme motivovat



- McGregor – Teorie Y:
Lidi **nemusíme** motivovat



- Pink – Teorie I: Lidi **nesmíme** motivovat



54